Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire

2009-2010

Rapport ministériel sur le rendement

L'honorable Peter G. MacKay
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

Message du président **1**

SECTION I – SURVOL DE L'ORGANISATION **3**

1.1 Information sommaire 3
1.2 Résumé du rendement 5

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE **10**

2.1 Résultat stratégique 10
2.2 Plan d'action économique du Canada 17
2.3 Avantages pour les Canadiens 17
2.4 Analyse du rendement 17
2.5 Leçons apprises 26

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES **27**

3.1 Grandes lignes au sujet des finances 27
3.2 Information sur l'organisation 28

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le *Rapport ministériel sur le rendement* (RMR) *2009-2010* de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission).

La Commission a été créée par le gouvernement du Canada par suite d'une modification apportée à la *Loi sur la défense nationale*, dont la partie IV décrit le mandat complet de la Commission et le traitement à donner aux plaintes. La Commission a pour mandat d'assurer une surveillance civile indépendante de la police militaire des Forces canadiennes, et ce, depuis le 1^{ier} décembre 1999. Comme on l'indique dans le document d'information n^{o} 8 présenté à l'appui du projet de loi qui a permis de créer la Commission, son rôle « permettra à la Police militaire et à la chaîne de commandement de mieux rendre des comptes au grand public sur les enquêtes de la police militaire ». Le 1^{ier} décembre 2009, la Commission a célébré dix ans de leadership et de service en matière de surveillance.

La Commission s'est fixée deux priorités dans sont *Rapport sur les plans et les priorités de 2009-2010* : accroître l'efficacité du processus de règlement des plaintes et améliorer la gouvernance. Je suis heureux de constater que la Commission a bel et bien donné suite à ces priorités, tout en gérant une charge de travail importante, un nombre croissant de dossiers complexes et les défis liés aux audiences d'intérêt public sur l'Afghanistan.

Au cours de la période 2009-2010, la Commission a offert son programme de sensibilisation à cinq (5) bases des Forces canadiennes afin de mieux sensibiliser les policiers militaires au mandat de la Commission et aux processus de règlement des plaintes. Grâce à ces visites, la Commission a pu également se renseigner davantage sur les défis du travail des policiers militaires.

De plus, la Commission a lancé un certain nombre d'initiatives importantes dans le but d'accroître l'efficacité de ses opérations, notamment sa collaboration aux travaux d'un groupe de travail comptant des représentants d'autres tribunaux administratifs, collaboration qui a permis d'établir et de mettre en œuvre des protocoles communs pour la publication sur les sites Web des décisions des tribunaux; un atelier sur les opérations à l'intention des enquêteurs, du personnel juridique, du personnel du greffe et d'autres membres du personnel chargés des opérations afin de revoir les procédures en cours, les pratiques exemplaires, les normes professionnelles et les occasions de mieux renforcer ses opérations; et un examen par la direction afin d'évaluer le milieu de la technologie de l'information et le caractère adéquat des systèmes et des procédures.

Le 11 décembre 2009, j'ai eu l'honneur d'être nommé président par intérim de la Commission. Le rendement et les réalisations de la Commission sont indicateurs du dévouement et du professionnalisme de son personnel. J'apprécie énormément ces efforts et cet appui exceptionnels. Je souhaiterais également souligner la contribution continue du grand prévôt des Forces canadiennes, du personnel chargé des normes professionnelles et des policiers militaires en général au travail de surveillance de la Commission.

Glenn Stannard
Président
Le 16 septembre 2010

SECTION I -- SURVOL DE L'ORGANISATION

1.1 Information sommaire

Raison d'être

Au nom de tous les Canadiens et Canadiennes, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission) a pour but d'aider la police militaire et la chaîne de commandement à mieux rendre compte à la population des activités militaires de nature policière. Le mandat de la Commission a été formulé en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*.

Responsabilités

Toute personne, y compris un civil, peut déposer une plainte pour inconduite d'un policier militaire, y compris les personnes qui ne font pas directement l'objet de la plainte. Ces plaintes font d'abord l'objet d'une enquête de la part du grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC), et la Commission surveille cette enquête. La Commission peut, à tout moment au cours d'une enquête du GPFC, assumer la responsabilité de l'enquête ou exiger une audience publique si la Commission estime qu'elle est dans l'intérêt public. Un plaignant peut demander à la Commission d'examiner la plainte s'il est insatisfait des résultats de l'enquête du GPFC ou de son traitement.

Le policier militaire qui est chargé de mener ou de superviser une enquête peut également se plaindre en cas d'ingérence dans le cadre d'une de ses enquêtes. Les plaintes pour ingérence relèvent strictement de la compétence de la Commission.

La Commission veille à ce que le processus de plaintes contre la police militaire soit accessible, transparent et équitable pour toutes les parties concernées. Dans son examen des plaintes pour ingérence ou inconduite, la Commission formule des recommandations sur les améliorations possibles, que ce soit au sujet de la conduite de policiers militaires particuliers ou de questions systémiques telles que les politiques et les procédures régissant la conduite de tous les policiers militaires. Une fois en vigueur, ces recommandations concernant le changement contribuent à appuyer la police militaire dans son maintien des normes d'éthique professionnel les plus rigoureuses ainsi qu'à assurer l'intégrité des enquêtes de la police militaire. Tous les membres des Forces canadiennes, et en définitive l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens, ont l'assurance de bénéficier du meilleur service policier militaire qui soit grâce à l'exécution efficace de l'activité de surveillance par la Commission.

La Commission est un micro-organisme. Située à Ottawa, la Commission compte actuellement 19 employés à temps plein (ETP) et jouit d'un budget de programme de 3,4 millions de dollars. À cause de l'audience d'intérêt public et de la demande devant la Cour fédérale, la Commission a demandé et reçu 5,0 millions de dollars de plus sur une période de trois années financières se terminant en 2010-2011.

La Commission fait partie de huit organisations distinctes, mais aux intérêts connexes du Portefeuille de la défense. Elle rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale. Tous les membres de la Commission sont toutefois des civils et jouissent d'une autonomie complète par rapport au ministère de la Défense nationale et aux Forces canadiennes.

Résultat stratégique et Architecture d'activité de programme

La Commission vise un résultat stratégique : de s'assurer que les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

Accroître l'efficacité du programme de règlement des plaintes	**Améliorer la gouvernance**

Priorités 2009-2010

Résultat stratégique

Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

Activités de programme

Règlement des plaintes **Services internes**

1.2 Résumé du rendement

Ressources financières et humaines

Ressources financières pour 2009-2010 (en milliers de dollars)		
Dépenses planifiées	Autorisations totales	Dépenses réelles
6,0 M $	7,0 M $	4,7 M $
Ressources humaines (ETP) pour 2009-2010		
Utilisation planifiée	Réelle	Différence
22 ETP	14 ETP	8 ETP

À cause de l'audience d'intérêt public et de la demande devant la Cour fédérale, la Commission a demandé et reçu 5,0 millions de dollars de plus sur une période de trois années financières : 1,2 million de dollars en 2008-09; 2,6 millions de dollars et trois ETP en 2009-2010 et 1,2 million et deux ETP en 2010-2011.

***Résultat stratégique : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.**

Indicateur de rendement	Cible	Rendement en 2009-2010
1. Accroître l'efficacité du processus de règlement des plaintes	Continu	Objectif atteint
2. Améliorer la gouvernance	Continu	Objectif atteint

Activité de programme	2008-09 Dépenses réelles (000 $)	2009-10 (000 $)				Harmonisation avec le résultat du gouvernement du Canada
		Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations totales[1]	Dépenses réelles[2]	
Règlement des plaintes	**3 054 $**	**4 480 $**	**4 480 $**	**5 243 $**	**3 507 $**	**Garantir la sécurité et la sûreté des communautés au Canada et à l'étranger**
Services internes	**1 018 $**	**1 493 $**	**1 493 $**	**1 748 $**	**1 169 $**	

Notes :

1. Comprend 1,018 million de dollars provenant du Budget supplémentaire des dépenses principalement pour les coûts liés à l'audience d'intérêt public et pour donner suite aux contestations légales du mandat de la Commission en Cour fédérale.
2. Comprend 1,395 millions de dollars consacrés à l'audience d'intérêt public et aux frais de la Cour fédérale.

Contribution des priorités au résultat stratégique

Priorités fonctionnelles	Type	État du rendement	Lien au résultat stratégique
1. Accroître l'efficacité du processus de règlement des plaintes.	Continu	Objectif atteint	Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.
Le règlement de plaintes dans des délais plus brefs et des recommandations utiles font augmenter les chances d'obtenir une entente de la part des parties concernées au sujet des questions spécifiques et systémiques et de voir l'adoption des améliorations recommandées. Les changements apportés amélioreront la qualité des services policiers et contribueront directement à maintenir la confiance et l'appui des personnes servies par la police militaire.		La totalité des recommandations des rapports finals ont été acceptées par le grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC).	La Commission ne peut s'en tirer mieux que de voir la totalité de ses recommandations acceptées. La Commission continuera de collaborer toutefois avec ses partenaires au MDN et des FC afin de cerner les occasions de collaboration supplémentaires qui rendront davantage efficace le processus de règlement des plaintes et contribueront à la qualité des recommandations.
Priorités en matière de gestion	**Type**	**État du rendement**	**Lien au résultat stratégique**
2. Améliorer la gouvernance	Continu	Objectif atteint 100 % achevé	Assurer une gouvernance efficace pour aider à l'efficacité du processus de règlement des plaintes.
La Commission cherche toujours des moyens de travailler plus efficacement, conformément à ses propres exigences et à celles des organismes centraux, tout en poursuivant les meilleurs		On a entrepris diverses initiatives, notamment : - mise en œuvre de 21 cadres stratégiques de gestion et de responsabilisation; - mise en œuvre de recommandations issues de	

Priorités fonctionnelles	Type	État du rendement	Lien au résultat stratégique
résultats que ses ressources peuvent lui permettre d'obtenir.		trois vérifications sur ce qui suit : passation de contrats pour des services professionnels; contrôles des dépenses concernant les paiements à risque élevé; et voyages et accueil. - 2 examens par la direction ont été entrepris : un sur la technologie de l'information et l'autre sur le cadre d'évaluation du rendement.	
La Commission continuera d'examiner et d'améliorer ses pratiques de dotation, de planification de la relève et de rétention des connaissances si le besoin s'en fait sentir pour assurer la prestation continue et efficace de ses services.		Les ententes de dotation, de passation de contrats et de services avec d'autres ministères gouvernementaux ont permis à la Commission de se doter d'un effectif relativement stable, qualifié et chevronné.	Assurer les ressources et l'expertise pour livrer efficacement les programmes et les services de la CPPM afin de rencontrer son mandat.

Analyse des risques

Capacité et échéanciers

La Commission se voit toujours confier des dossiers qui sont à la fois uniques et complexes. De plus, le délai requis pour mener à bien les enquêtes et la recherche et l'analyse nécessaires est de plus en plus long. La complexité des dossiers oblige le personnel à dépouiller des milliers de pages de preuves et à identifier et interviewer de nombreux témoins à travers le Canada et à l'étranger. Tous ces facteurs contribuent à prolonger la durée d'une enquête et les délais requis pour préparer les rapports intérimaires et finals. Les délais supplémentaires font augmenter les coûts. La Commission continuera d'examiner les occasions de profiter d'autres options, notamment le recours à la technologie pour réaliser d'autres économies et gagner du temps.

Ressources

La Commission n'a pas les ressources nécessaires lui permettant de mener des audiences d'intérêt public à grande échelle. Avant 2008-2009, la Commission a mené une audience d'intérêt public qui avait coûté environ 100 000 $, somme qui a été acquittée à partir des ressources existantes. Le coût estimatif de l'audience d'intérêt public concernant le traitement des détenus en Afghanistan dépassait toutefois les ressources existantes de la Commission. Par conséquent, la Commission a demandé et a obtenu des fonds supplémentaires qui s'échelonneraient sur trois années, soit jusqu'à 2010-2011 afin de s'acquitter des coûts ponctuels de l'audience d'intérêt public et des contestations en Cour fédérale. S'il fallait un jour s'occuper d'un dossier semblable,

il faudrait demander de nouveau des fonds supplémentaires et peut-être même envisager d'accroître de manière permanente les niveaux de référence de la Commission.

Collaboration

La Commission poursuivra ses entretiens continus avec le grand prévôt des Forces canadiennes et des cadres dirigeants de la police militaire afin de donner suite aux problèmes et de les régler, de même que pour renforcer davantage le processus de règlement des plaintes. Elle poursuivra également ses collaborations mutuellement profitables avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux, des associations professionnelles et des affiliations intergouvernementales.

Les recommandations présentées dans les rapports intérimaires et finals de la Commission n'obligent en rien les Forces canadiennes ni le ministère de la Défense nationale à les adopter. La Commission compte toujours favoriser des relations de travail de qualité afin de faciliter la réalisation des enquêtes et les chances de voir les recommandations se faire accepter et appliquer. Pour une quatrième année de suite, la totalité des recommandations de la Commission ont été acceptées par le GPFC.

Planification en ressources humaines

La réussite de la Commission est attribuable, en grande partie, à ses effectifs stables et bien renseignés. Mais à l'instar d'autres petits et micro-organismes, il est difficile de conserver ses employés, car dans l'ensemble, la taille et l'horizontalité de l'organisation n'offrent pas beaucoup d'occasions de promotion.

La Commission a entrepris un examen de sa structure organisationnelle et y a apporté des modifications afin d'assurer une bonne planification de la relève, d'offrir des occasions d'avancement et de réaligner les postes de manière à apporter de la stabilité à la Commission dans des domaines tels que le greffe, la technologie de l'information, les services juridiques et les finances. La Commission continuera d'accorder la primauté à une planification efficace des ressources humaines, à prévoir le roulement éventuel du personnel et à formuler des stratégies de dotation pour faire en sorte que les connaissances sont conservées et que les postes vacants sont promptement comblés.

Profil des dépenses

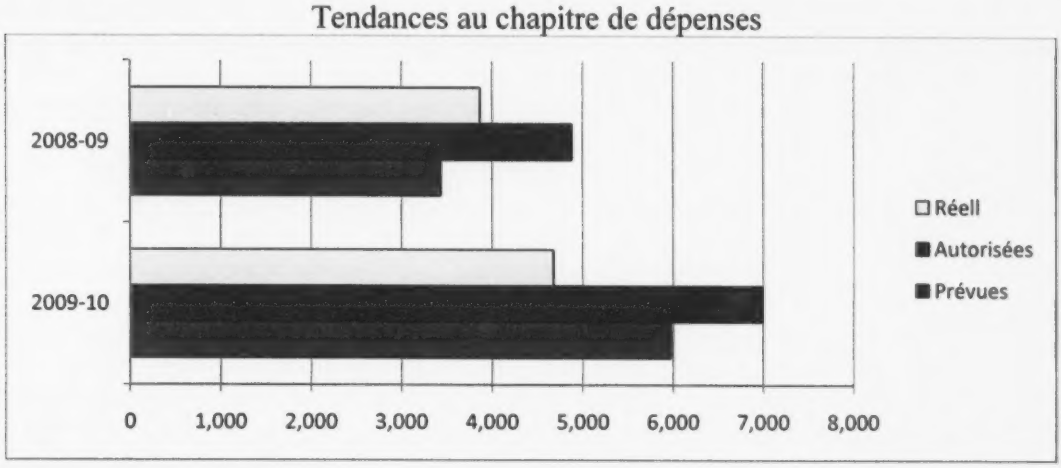
La Commission accomplit efficacement son travail avec un niveau de référence de 3,4 millions de dollars qui permettent de soutenir ses activités de programme qui sont le règlement des plaintes et les services internes, ce qui comprend également le bureau du président.

En raison de l'audience d'intérêt public sur l'Afghanistan, les ressources financières de la Commission ont augmenté pour la période de trois ans qui prend fin en 2010-2011. Comme on l'a indiqué plus tôt, la Commission a demandé et reçu des fonds supplémentaires afin de régler les frais de l'audience d'intérêt public et des demandes connexes déposées en Cour fédérale.

Pratiquement tout le montant supplémentaire a été consacré aux frais de l'audience d'intérêt public et des contestations en Cour fédérale. Les coûts réels de l'audience ont été de 1,077

million de dollars; le reste des frais, soit plus de 300 000 dollars, ont été absorbés par la Commission.

Les tendances en matière de dépenses décrites ci-dessous démontrent les changements et permettent de voir les coûts associés à l'audience d'intérêt public.



Crédits votés et postes législatifs (en milliers de dollars)

Crédit voté ou législatif	Libellé tronqué pour le crédit voté ou législatif	2007-08	2008-09	2009-10	
		Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses réelles
20	Dépenses de programme	2 726	3 627	5 665	4 408
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	183	240	308	268
	Total	2 909	3 867	5 973	4 676

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

2.1 Résultat stratégique : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

Règlement des plaintes

Cette activité porte sur ce qui suit : régler avec succès les plaintes concernant la conduite des policiers militaires ainsi que celles d'ingérence dans les enquêtes de ces derniers. Il existe deux types de plaintes, soit les plaintes pour inconduite et celles pour ingérence. On présente une courte description du processus appuyant chacun des types de plaintes ci-dessous :

Plaintes pour inconduite

Toute personne peut déposer une plainte sur l'inconduite d'un policier militaire dans l'exercice de ses fonctions de nature policière, y compris les personnes qui ne font pas directement l'objet de la plainte. Le grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) est responsable du traitement des plaintes concernant la conduite d'un policier militaire en premier lieu. La Commission peut surveiller les mesures adoptées par le GPFC dans le suivi qu'il donne aux plaintes et intervenir au besoin.

Processus touchant les plaintes pour inconduite

Une plainte pour inconduite est déposée

Toute personne peut déposer une plainte sur l'inconduite d'un policier militaire dans l'exercice de ses fonctions de nature policière, y compris les personnes ne faisant pas directement l'objet de la plainte. Ces plaintes sont d'abord adressées par le GPFC. On préconise un règlement à l'amiable.

Enquête sur la plainte par le grand prévôt des Forces canadiennes

Pendant que le GPFC fait enquête sur une plainte, la Commission surveille le processus. À la fin de l'enquête, le GPFC présente une copie du rapport sur les conclusions et les actions à la Commission. La Commission peut, à tout moment au cours de l'enquête du GPFC, assumer la responsabilité de l'enquête ou exiger une audience publique si la Commission estime qu'elle est dans l'intérêt public.

Demande d'examen

Un plaignant peut demander à la Commission d'examiner la plainte s'il est insatisfait de l'enquête ou des résultats de l'enquête du GPFC.

La Commission examine la plainte

À tout le moins, ce processus implique un examen de la documentation liée à l'enquête du GPFC. Il est bien souvent question aussi d'entrevues avec le plaignant, la personne faisant l'objet de la plainte et les témoins, de même que de l'examen des lois pertinentes et des politiques et procédures de la police.

La Commission présente un rapport intérimaire

Le rapport intérimaire, avec les conclusions et les recommandations de la Commission, est présenté au ministre de la Défense nationale, au CEMD et au GPFC.

Avis d'action

L'avis d'action, qui est la réponse officielle des Forces canadiennes au rapport intérimaire, décrit l'action, le cas échéant, entreprise ou prévue à la suite des recommandations de la Commission.

La Commission présente un rapport final

Après avoir étudié l'avis d'action, la Commission présente un compte rendu final de ses conclusions et recommandations. Le rapport final est remis au ministre, au sous-ministre, au CEMD, au juge-avocat général, au GPFC, au plaignant et à la (aux) personne(s) faisant l'objet de la plainte, de même qu'à toute personne ayant convaincu la Commission d'avoir un intérêt direct et important dans le dossier.

Plaintes pour ingérence

La Commission a compétence exclusive pour traiter les plaintes pour ingérence. Le policier militaire qui mène ou supervise une enquête de la police militaire et qui estime qu'un membre des Forces canadiennes ou un cadre supérieur du ministère de la Défense nationale s'est ingéré dans l'enquête policière ou a tenté d'influencer celle-ci, peut présenter une plainte à la Commission. On reconnaît ainsi la situation particulière des policiers militaires, qui sont à la fois des agents de la paix et des membres des Forces canadiennes assujettis au commandement militaire.

Processus touchant les plaintes pour ingérence

Une plainte pour ingérence est déposée

Les membres de la police militaire qui mènent ou supervisent des enquêtes peuvent se plaindre d'ingérence dans leurs enquêtes.

Enquête sur la plainte par la Commission

La Commission a la compétence exclusive sur les enquêtes concernant les plaintes pour ingérence. On réalise un premier examen afin d'établir s'il y a lieu d'entamer une enquête, la

portée de l'enquête et la façon d'aborder l'enquête. Une fois ce travail accompli, la Commission entame une enquête.

La Commission présente un rapport intérimaire

On retrouve dans le rapport intérimaire un résumé de l'enquête de la Commission et ses conclusions et recommandations. Ce rapport est présenté au ministre de la Défense, au CEMD si l'ingérence alléguée était de la part d'un membre des forces militaires ou au sous-ministre si la personne faisant l'objet de la plainte est un cadre supérieur du ministère, au juge-avocat général et au GPFC.

Avis d'action

Cette réponse officielle au rapport intérimaire décrit les actions, le cas échéant, entreprises ou prévues afin de mettre en œuvre les recommandations de la Commission.

La Commission présente un rapport final

En tenant compte de la réponse dans l'avis d'action, la Commission prépare un compte rendu final de ses conclusions et recommandations. Le rapport final est remis au ministre, au sous-ministre, au CEMD, au juge-avocat général, au GPFC, au plaignant et à la (aux) personne(s) faisant l'objet de la plainte, de même qu'à toute personne ayant convaincu la Commission d'avoir un intérêt direct et important dans le dossier.

Plaintes pour inconduite et pour ingérence

Le processus de règlement des plaintes se conclut par la présentation de rapports intérimaire et final comportant des conclusions et des recommandations et où l'on décrit des occasions d'apporter des améliorations individuellement ou de manière systémique, au besoin. Les plaintes pour inconduite et ingérence qui font l'objet d'un examen de la part de la Commission sont des plus variées et complexes et impliquent, entre autres, des questions d'ordre législatif et stratégique et des questions de procédure, de formation, de supervision. Une fois adoptées, ces recommandations amélioreront la qualité des services policiers et contribueront directement à leur tour à maintenir la confiance et l'appui des personnes servies par la police militaire.

Enquêtes et audiences dans l'intérêt public

Lorsqu'il est dans l'intérêt public de le faire, le président peut en tout temps procéder à une enquête sur une plainte pour inconduite ou ingérence, ou encore demander la tenue d'une audience publique. Dans l'exercice de ce droit discrétionnaire que lui confère la *Loi*, le président pèse un certain nombre de facteurs :

- La plainte est-elle assortie d'allégations d'inconduite particulièrement grave?
- Les enjeux risquent-ils de compromettre la confiance dont jouit la police militaire ou la bonne marche du processus régissant le traitement des plaintes?

- La plainte soulève-t-elle des doutes quant à l'intégrité des officiers supérieurs ou des membres de la haute direction du ministère de la Défense nationale, y compris les cadres supérieurs de la police militaire?
- Les enjeux risquent-ils d'avoir une incidence particulière sur les pratiques et les procédures de la police militaire?
- Le dossier a-t-il retenu considérablement l'attention du grand public?

Il est possible de consulter des rapports découlant des enquêtes d'intérêt public ainsi que des résumés des plaintes dont la Commission a été saisie et qui ont fait l'objet d'une enquête ou d'un examen sur son site Web à l'adresse http://www.mpcc-cppm.gc.ca/300/300_f.aspx.

2.1.1 Activité de programme : Règlement des plaintes

Activité de programme					
Ressources financières pour 2009–2010 (000 $)			Ressources humaines (ETP) pour 2009-2010		
Dépenses planifiées	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**	**Planifiée[1]**	**Réel[2]**	**Différence**
4 480	5 243	3 507	13 ETP	8 ETP	5 ETP

Notes :

1. Comprend trois ETP pour l'audience d'intérêt public et pour répondre aux contestations concernant le mandat de la Commission en Cour fédérale.
2. Comprend trois ETP employés pour l'audience d'intérêt public et les activités liées à la Cour fédérale.

Résultats escomptés	Indicateurs de rendement	Cibles	État du rendement	Sommaire du rendement
Régler avec succès les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire, et ce, en effectuant pour toutes les plaintes reçues des fonctions de surveillance et d'examen. Ce programme est nécessaire pour l'efficacité et le professionnalisme de la police militaire dans l'exercice de ses fonctions de maintien de l'ordre.	Les recommandations découlant d'une enquête sur une plainte pour inconduite ou pour ingérence sont acceptées par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.	70 % des recommandations sont acceptées	A dépassé les attentes – la totalité a été acceptée	30 recommandations acceptées
	Les enquêtes sur une plainte pour inconduite ou pour ingérence sont réglées dans les délais visés, tels que prescrits par le président de la Commission.	70 % des cas sont réglés dans les délais ajustés fixés par le président de la Commission	Objectif atteint avec succès	Les membres du personnel chargé des opérations se sont rencontrés à toutes les semaines pour discuter de l'état d'avancement des dossiers. Des rapports d'étape sur les dossiers ont été distribués avant les réunions. On a discuté des échéances/dates cibles et le président les a approuvées. Divers facteurs ont parfois empêché la Commission de respecter à la lettre le chemin critique, notamment les

				déploiements, la disponibilité des témoins, les priorités concurrentielles ou la complexité des enquêtes.
	Dans 70 % des cas d'inconduite ou d'ingérence, les membres en cause ont dû se plier à certaines mesures correctrices ou des améliorations ont été apportées aux politiques et pratiques de la police militaire par suite de l'enquête menée par la Commission.	70 % des recommandations sont adoptées	A dépassé les attentes - la totalité des recommandations ont été adoptées.	30 recommandations ont été mises en œuvre.
Présentations données sur le mandat, le rôle et les responsabilités de la Commission.	Nombre de présentations données	10 présentations	Objectif atteint avec succès	De nombreuses présentations et séances de partage d'information au sujet des activités, de l'expertise et de l'expérience de la Commission, p. ex. cinq visites de bases dans le cadre du programme de sensibilisation; hôte de la réunion annuelle de l'ACSCMO et participation à celle-ci; présentations au cours de deux conférences internationales sur la surveillance (Jordanie et Amérique du Sud); présentation à une classe d'étudiants en droit militaire; collaboration et élaboration de protocoles avec d'autres tribunaux pour la présentation

				des décisions sur les sites Web; participation à divers initiatives de groupes de travail intra-gouvernementaux de petits organismes.

2.1.2 Services internes

Activité de programme					
Ressources financières pour 2009–2010 (000 $)			**Ressources humaines (ETP) pour 2009-2010**		
Dépenses planifiées	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**	**Planifiée**	**Réel**	**Différence**
1 493 $	1 748 $	1 169 $	9 ETP	6 ETP	3 ETP

Résultats escomptés	Indicateurs de rendement	Cibles	État du rendement	Sommaire du rendement
Gouvernance – les recommandations de l'évaluation du CGR sont adoptées.	% de recommandations du CGR adoptées	100 %	Objectif atteint avec succès 100 %	Toutes les recommandations ont été mises en œuvre, p. ex. les processus et les procédures ont été clarifiées et intégrées au cadre de gestion financière; rapport annuel sur l'AIPRP de la Commission plus clair; clarification des divers rôles et responsabilités et leur intégration aux documents appropriés.
Les examens par la direction planifiés sont menés à bien.	Nombre d'examens par la direction menés à bien	2 par année	Objectif atteint avec succès 100 %	Examen par la direction de la technologie de l'information et de la gestion de l'information. Examen par la direction du cadre d'évaluation du rendement

Examen et mise à jour de l'ensemble des politiques menés à bien.	% de l'examen de l'ensemble des politiques et de la mise à jour menés à bien	100 %	Objectif atteint avec succès 100 %	100 % de l'ensemble des politiques a été examiné.
Stratégie sur les ressources humaines et plans d'apprentissage.	Nombre d'employés ayant des plans d'apprentissage	100 %	Objectif atteint avec succès 100 %	100 % des employés ont des plans d'apprentissage.

2.2 Plan d'action économique du Canada

La Commission n'a pas reçu de financement dans le cadre du Plan d'action économique du Canada.

2.3 Avantages pour les Canadiens

Le résultat stratégique de la Commission est le suivant : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont formulées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

Les activités de programme menées par la Commission à l'appui de ce résultat stratégique offrent des avantages importants aux Canadiens et sont, en plus, conformes et complémentaires à l'objectif du gouvernement du Canada : un Canada sécuritaire. La police joue un rôle primordial dans toute société démocratique. Pour les Canadiens, la valeur sociale importante de la Commission ne se limite pas qu'à sa surveillance transparente et imputable des enquêtes sur les plaintes pour inconduite de policiers militaires et pour ingérence ou à la réalisation des enquêtes à cet égard. Elle a trait également à la défense des intérêts publics et au maintien de la confiance que portent les Canadiens au processus selon lequel on traite en vertu du principe de la primauté du droit tout cas d'inconduite. La confiance du public est essentielle à l'efficacité des fonctions policières.

2.4 Analyse du rendement

Au cours de la période 2009-2010, la Commission a surveillé l'enquête du grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) sur 42 plaintes pour inconduite de policiers militaires. Elle a reçu une seule plainte pour ingérence pendant l'année.

La Commission a produit dix-sept (17) rapports au cours de l'année financière, soit onze (11) rapports finals et six (6) rapports intérimaires. Elle a formulé, au total, trente (30) recommandations dans les rapports intérimaires et finals; toutes ces recommandations (100 %) ont été acceptées par le GPFC ou le chef d'état-major, comme pour les trois années précédentes.

Outre sa lourde charge de travail normale, la Commission a réglé deux dossiers d'envergure liés à l'audience d'intérêt public concernant l'Afghanistan et les contestations touchant la transparence

et la responsabilisation relativement à la protection des renseignements personnels et à l'accès à l'information.

(1) Audience d'intérêt public concernant l'Afghanistan : Depuis 2007, la Commission fait enquête sur une série de plaintes pour inconduite de policiers militaires relativement au traitement de détenus en Afghanistan.

La première plainte a été déposée par le D[r] Amir Attaran, professeur à l'Université d'Ottawa et portait sur le traitement d'un groupe particulier de détenus ayant subi des blessures apparentes au mois d'avril 2006. La Commission a mené une enquête dans l'intérêt public et a présenté son rapport final initial au mois d'avril 2009, après avoir reçu un avis d'action du GPFC en réponse au rapport intérimaire terminé au mois de décembre 2008. Le rapport final a été republié le 3 novembre 2009, après des négociations de la Commission avec des représentants des FC, négociations qui ont eu pour effet de réduire de façon significative la quantité d'information épurée du rapport pour des raisons de sécurité nationale ou de confidentialité.

Les autres plaintes ont été déposées par Amnistie internationale – section canadienne et l'Association des libertés civiles de la Colombie-Britannique (Amnistie/ ALCCB). Ces plaintes sont décrites comme la plainte de « transfert » et la plainte pour « avoir omis de faire enquête ». Selon les allégations contenues dans la plainte de « transfert », le transfert des détenus par les policiers militaires a eu lieu sans qu'on tienne compte de la possibilité de mauvais traitements des détenus après le transfert. Selon les allégations contenues dans la plainte pour « avoir omis de faire enquête », les policiers militaires auraient dû faire enquête sur les transferts des détenus pour une éventuelle violation des lois nationales ou internationales.

Les travaux de la Commission dans le cadre des audiences d'intérêt public pour examiner ces plaintes, lesquelles ont débuté au mois de mai 2009, ont été retardés par les difficultés constantes à recueillir les documents requis et à interviewer les témoins et par les contestations devant la Cour fédérale concernant la portée du mandat de la Commission par rapport aux enquêtes sur ces plaintes.

La Commission a demandé l'autorisation de faire appel de la décision du 16 septembre 2009 du juge Harrington, selon qui la Commission n'avait pas compétence de faire enquête et de tenir des audiences sur les « plaintes concernant les transferts ». Le 4 décembre 2009, la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de la Commission.

La Commission a, par la suite, donné une conférence préparatoire et établi que les documents qu'elle exigeait devaient être fournis au plus tard au mois de février 2010, et que les audiences reprendraient au mois de mars 2010.

(2) Contestations concernant la transparence et la responsabilisation (protection des renseignements personnels et accès à l'information)

La Commission est tenue d'assurer la responsabilisation et la transparence de son processus et de respecter le droit de savoir du public, surtout pour les dossiers jugés des dossiers d'intérêt public. En 2009, d'autres développements ont vu le jour par rapport au dossier ouvert de la pratique adoptée par la Commission, à savoir d'afficher ses décisions d'intérêt public au complet sur son site Web.

Cette pratique adoptée dans l'intérêt public n'a pas encore été acceptée par le Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP), car celui-ci préfère des initiales posées de manière aléatoires plutôt que de divulguer les noms de dossiers réels. Le CPVP est également d'avis que le débat public éclairé concernant l'intégrité des délibérations du tribunal et la confiance à l'égard de ce tribunal ne sont aucunement gênés par une non-divulgation des noms des participants. Le CPVP accepte toutefois la pratique de la Commission d'afficher des résumés de dossiers dépersonnalisés des plaintes pour inconduite et pour ingérence (celles qui ne sont pas considérées comme des dossiers d'intérêt public) sur son site Web.

En 2009, deux projets importants et connexes ont été entrepris :

- La Commission a été membre d'un groupe de travail comptant un certain nombre de représentants d'autres tribunaux administratifs et qui a mis au point et recommandé des protocoles aux dirigeants du Forum des présidents de tribunaux administratifs fédéraux au sujet de l'affichage de décisions sur les sites Web. Ces recommandations ont été acceptées par le Forum au mois de mai 2009. Un énoncé concernant l'utilisation de renseignements personnels dans les décisions et l'affichage des décisions sur les sites Web a alors été émis. En procédant ainsi, on assure une plus grande uniformité dans les moyens pris par les tribunaux et donne suite, en grande partie, à une observation antérieure du CPVP au sujet d'un manque d'uniformité apparent des méthodes employées par les tribunaux.

- La Commission s'est jointe à trois autres tribunaux et a obtenu, le 24 novembre 2009, le statut d'intervenant dans un dossier devant la Cour fédérale. Ce dossier met en cause d'importantes questions juridiques liées à la contestation, de la part d'un particulier, du droit d'un tribunal indépendant de divulguer des renseignements personnels dans le cadre d'une enquête ou en rendant un rapport public. Cela comprend l'affichage sur Internet fondé sur le principe de la « transparence de la justice ».

Comme travail complémentaire à ses efforts consentis en vue de surmonter les diverses épreuves découlant de sa charge de travail, la Commission a aussi mis l'accent sur ses deux priorités de 2009-2010 : PRIORITÉ 1 - Améliorer l'efficacité du processus de règlement des plaintes et PRIORITÉ 2 - Améliorer la gouvernance.

PRIORITÉ 1 – Améliorer l'efficacité du processus de règlement des plaintes

On retrouve ci-dessous en gras les cinq éléments de planification contenus dans le RPP 2009-2010 de la Commission afin de soutenir la réalisation de la PRIORITÉ 1, de même qu'un paragraphe résumant le rendement connexe et les activités associées à chacun de ces éléments.

Planifier et mener ses enquêtes et faire état de ses conclusions

La qualité du processus de règlement des plaintes de la Commission est toujours élevée. À preuve, toutes les recommandations de la Commission ont été acceptées et adoptées. Les recommandations concernant le processus et le calendrier d'exécution découlant de l'examen du chemin critique ont été adoptées.

Il faudrait toutefois reconnaître que même si les coûts et les échéanciers font l'objet d'un contrôle tout au long des étapes de l'enquête et de la rédaction des rapports du processus de règlement des plaintes, la réalisation des objectifs fixés (quels que soient les soins qu'on apporte pour bien les fixer de manière réaliste) peut toujours être influencée par le caractère imprévisible de la charge de travail et la portée, le nombre et la complexité changeants des plaintes reçues.

La Commission mesure son rendement en fonction de l'atteinte de son résultat stratégique dans deux secteurs très critiques – à savoir si les plaintes sont réglées rapidement et équitablement, et si la Défense nationale ou les Forces canadiennes mettent à exécution les recommandations découlant des enquêtes. Au cours de la période 2009-2010, la Commission a maintenu un bon rendement dans les deux domaines.

Par ses enquêtes, la Commission s'efforce de s'assurer que les plaignants et les personnes faisant l'objet de la plainte soient traitées avec équité, et ce, à chacune des étapes du processus. En ce qui concerne l'acceptation et la mise en œuvre des recommandations, il faut noter que l'avis d'action, le suivi officiel au rapport intérimaire, décrit les actions éventuelles qui ont été adoptées ou qui seront adoptées en réponse aux recommandations de la Commission. Habituellement, avant d'émettre le rapport final, la Commission fait le suivi en vue d'établir si ses recommandations ont été adoptées. Pour l'exercice 2009-2010, toutes les recommandations de la Commission ont été acceptées et mises en œuvre, une quatrième année de suite.

Un délai raisonnable est un élément qui fait partie intégrante de la planification et de l'exécution de toutes les enquêtes. En 2009-2010, la Commission a examiné son cadre d'évaluation du rendement et ses objectifs de rendement. L'examen était fondé en partie sur les résultats de l'examen du chemin critique*. Les recommandations concernant le processus et les délais qui ont ressorti de l'examen du chemin critique ont été mises en œuvre. On en tient également compte dans le cadre de l'exercice de peaufinage des cibles du cadre d'évaluation de rendement.

*Le chemin critique de la Commission est un modèle qui permet d'ordonnancer les activités qui sont liées entre elles et les délais généraux, depuis le moment où la Commission reçoit une demande d'examen d'une plainte pour inconduite ou une plainte pour ingérence jusqu'à ce que la Commission présente son rapport final à l'ensemble des parties. Le chemin critique assure la gestion efficace et le contrôle des enquêtes ou des examens et permet de les mener à bien plus

facilement. Chacune des enquêtes ou des examens adapte le modèle du chemin critique à ses exigences uniques.

Fonctionner efficacement

La Commission a examiné son cadre d'évaluation du rendement et ses objectifs de rendement. Cet examen était fondé en partie sur les résultats de l'examen du chemin critique. Les recommandations concernant le processus et les délais qui ont ressorti de l'examen du chemin critique ont été mises en œuvre. On en tient également compte dans le cadre de l'exercice de peaufinage des cibles dans le cadre d'une évaluation de rendement.

On a organisé un atelier sur les opérations d'une durée de deux jours à l'intention des avocats, des enquêteurs et du personnel du greffe et d'autres membres du personnel opérationnel de la Commission afin de revoir les pratiques et les procédures opérationnelles actuelles; d'examiner les « pratiques exemplaires » et d'autres normes professionnelles susceptibles d'être adaptées à la Commission afin d'accroître l'efficacité de son rendement en matière de surveillance; et d'examiner les occasions de simplifier les pratiques et les procédures, tout en maintenant un contrôle convenable des pratiques de gestion des preuves et des documents et d'autres protocoles de sécurité.

La Commission a mis au point et offert aux employés un atelier sur le programme de sécurité. L'atelier avait pour but d'assurer et de renforcer la conformité à la politique et aux normes de sécurité du gouvernement et de faire en sorte que tous comprennent les rôles, les responsabilités et les responsabilisations en matière de sécurité au sein de la Commission, en général, et plus particulièrement pour le personnel de la Commission participant aux audiences d'intérêt public.

La Commission a également adopté un certain nombre de mesures pour appuyer l'efficacité opérationnelle et administrative des audiences d'intérêt public sur l'Afghanistan :

- décisions stratégiques afin d'ajuster l'aire de travail déjà limitée et de fournir un lieu de travail et une aire de rangement convenables et sûrs et pour optimiser les salles de conférences de la Commission comme l'emplacement officiel des audiences; on a pu simplifier un certain nombre d'enjeux d'ordre logistique, notamment la sécurité et l'accès à la technologie, réduit les coûts et optimisé le déploiement des ressources humaines;
- renforcement des protocoles du greffe/de gestion de l'information afin d'assurer une gestion ordonnée et sécuritaire d'une grande quantité de preuves de nature délicate et complexe, de documents juridiques et d'autres documents;
- réponse à une demande croissante de renseignements de la part des médias;
- initiatives de formation des employés pour s'assurer qu'ils connaissent les politiques de sécurité, les procédures, les rôles et les responsabilités et d'autres exigences connexes;
- examen et mise en œuvre des capacités en technologie de l'information.

Contrôle des coûts

Parce que la Commission ne peut prévoir ni le volume ou la complexité des dossiers ni le moment où elle reçoit les plaintes, elle doit être en mesure d'accroître ses capacités opérationnelles sans grand préavis, tout en gérant les coûts des enquêtes. La Commission a continué de recourir à des experts en la matière externes pour supplémenter ses propres ressources internes.

La Commission a aussi continué de recourir à ses enquêteurs contractuels qui ont aidé à mettre en correspondance le type de plainte et les exigences en matière d'enquête et les compétences et qualités des enquêteurs. Les modalités de facturation et une structure d'honoraires établie pour les enquêteurs permettent de réduire les coûts au maximum et d'éviter des périodes d'indisponibilité. La Commission affiche ses occasions de contrat potentielles sur son site Web pour les enquêteurs et les avocats. Cette méthode assure également une meilleure transparence et ouverture concernant les contrats.

Transparence accrue des opérations de la Commission

La Commission doit veiller à ce que son mandat, ses rôles et responsabilités et ses processus de règlement des plaintes soient bien connus de ses intervenants : la police militaire, les Forces canadiennes et les citoyens canadiens en général. Dans le cadre de son programme de sensibilisation, la Commission a visité cinq bases des Forces canadiennes à travers le Canada (Gagetown/Moncton, Ottawa, Kingston, Borden/Meaford et Winnipeg (FOIO)) en 2009-2010 et s'est entretenue de ces sujets avec les principaux intervenants. La Commission a également reçu des commentaires précieux qui lui permettront d'adapter ces présentations aux publics appropriés.

De plus, pour améliorer la transparence de ses opérations, la Commission a pris les mesures suivantes :

- a partagé son expérience professionnelle et ses connaissances spécialisées au cours de conférences de surveillance, au pays et à l'étranger et dans d'autres rencontres : à Ottawa, au cours de la rencontre de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre que la Commission a aussi animée; en Jordanie, au cours du premier atelier international sur la surveillance civile indépendante, rencontre organisée par le Programme de développement des Nations Unies (PDNU), en Iraq; et au Brésil, au cours du premier séminaire international sur l'évaluation de la surveillance et le rendement de qualité des systèmes de défense sociaux; et le conseiller général a donné une présentation à un groupe d'étudiants en droit militaire à l'université.

- a répondu efficacement à des demandes de renseignements fortement à la hausse de la part des médias et à d'autres demandes de renseignements, à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement, concernant tout particulièrement ses enquêtes et audiences d'intérêt public bien en vue; tout au long de 2009-2010, la Commission a fourni des communiqués de presse ouverts et en temps utile, des documents d'information et autres documents, y compris des mises à jour sur son site Web et des réponses adaptées au besoin.

- s'est conformée aux exigences de présentation de rapports du Parlement et des organismes centraux en préparant et en présentant un éventail de documents stratégiques, y compris des états financiers externes précis et en temps utile et des comptes rendus concernant sa conformité à d'autres exigences de la loi.

Coopération

La Commission doit pouvoir compter sur la coopération de ses intervenants et de ses partenaires pour réussir. Par exemple, un rapport final ne peut être publié qu'après avoir obtenu d'une autorité appropriée de la hiérarchie militaire ou de la défense une réponse au rapport intérimaire de la Commission et des recommandations concernant les améliorations. L'acceptation et l'adoption de la totalité des recommandations de la Commission pour une quatrième année de suite viennent resserrer les relations de travail déjà productives.

La Commission a aussi continué de collaborer à divers initiatives intergouvernementales grâce à ses rapports avec d'autres petits organismes afin de partager ses connaissances spécialisées et son expérience et de trouver des solutions d'ordre opérationnel et administratif à des problèmes communs. Citons par exemple le Groupe des chefs des organismes fédéraux, le Groupe conseil en personnel des petits organismes, le groupe de travail sur les services partagés et le groupe de travail sur le fardeau des rapports.

Au cours d'une cérémonie, le 1^{ier} décembre 2009, la Commission a célébré son 10^{e} anniversaire à titre d'organisme assurant la surveillance civile indépendante de la police militaire. Au cours des dix dernières années, le travail de la Commission a fortement influencé la promotion et l'adoption des normes les plus élevées en matière de conduite des policiers militaires. Pendant cette période, la Commission a surveillé près de 500 enquêtes du GPFC et présenté 153 rapports intérimaires, finals et concluants tirés de ses enquêtes et de ses examens.

Son leadership en matière de surveillance a été démontré de bien des manières par sa direction d'organisations de surveillance civile et sa contribution à celles-ci; par la présentation de ses rapports spéciaux et de ses documents d'information sur des dossiers d'ordre législatif; et par le partage de son expérience professionnelle et ses connaissances spécialisées, au pays et à l'étranger.

De plus, grâce à ses enquêtes dans des dossiers particuliers, la Commission a contribué à clarifier et à renforcer les politiques et les procédures opérationnelles dans des domaines tels que la structure et le rôle de la police militaire; les conflits d'intérêt et l'ingérence; la responsabilisation de la chaîne de commandement/du superviseur; le devoir envers les plaignants et les personnes faisant l'objet d'une enquête; l'accompagnement et le déplacement de détenus vulnérables; le besoin d'offrir des services dans une ou l'autre des deux langues officielles au début d'une enquête; la participation dans des dossiers impliquant des familles et des dossiers civils; et la surveillance et les entrevues.

PRIORITÉ 2 – Améliorer la gouvernance

La Commission cherche toujours des moyens de travailler plus efficacement, conformément aux exigences prévues dans ses propres politiques et dans celles des organismes centraux, tout en poursuivant les meilleurs résultats que ses ressources peuvent lui permettre d'obtenir.

On retrouve ci-dessous en gras les six éléments de planification contenus dans le RPP 2009-2010 de la Commission afin de soutenir la réalisation de la PRIORITÉ 2, de même qu'un paragraphe résumant le rendement connexe et les activités associées à chacun de ces éléments.

Cadre de gestion et de responsabilisation (CGR)

La Commission a adopté les diverses recommandations découlant de l'évaluation du CGR. Par exemple, elle a mis au point divers cadres de gestion afin de renforcer ses opérations, notamment un cadre de gestion des finances, un cadre de vérification, un cadre de protection des renseignements personnels, un cadre de gestion de l'information, un cadre de planification stratégique et de présentation de rapports et un cadre de sécurité qui décrivent clairement la gouvernance, les rôles et les responsabilités; elle a ébauché et mis en œuvre un plan d'investissement et recentré le Rapport sur les plans et les priorités (2009-2010) pour assurer des rapports appropriés entre le rendement du programme au niveau des activités et la réalisation du résultat stratégique de l'organisation et de l'information axée sur les faits.

Planification et présentation de rapports

La Commission a continué de recourir à des ressources des secteurs public et privé pour soutenir ses ressources internes et pour assurer une prestation économique de ses services de ressources humaines, d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels et de gestion de dossiers et d'informatique, de même que de ses services Web.

Ressources humaines

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux est un sondage d'opinion auprès de tous les fonctionnaires fédéraux au sujet de l'engagement à l'emploi, du leadership, des effectifs et des conditions de travail dans la fonction publique en général et dans leur propre organisation et unité de travail. On avait invité tous les employés de la Commission à participer à ce sondage, qui a eu lieu du 3 novembre au 5 décembre 2008 (les résultats ont été reçus au cours de l'année financière 2009-2010). La Commission faisait partie du portefeuille judiciaire (PJ) comptant sept organisations, dont le Tribunal canadien des droits de la personne, le Bureau du commissaire à la magistrature fédérale et le Comité des griefs des Forces canadiennes.

Les résultats de ce sondage ont été reçus en 2009-2010. Le taux de participation de la Commission était de 100 % parmi les employés actuels (comparativement à 85,7 % en 2005). Voici quelques grandes lignes des résultats du sondage pour la Commission :

- Dans l'ensemble, les résultats pour la Commission étaient bien plus élevés que la moyenne du PJ; par exemple, 94 % des employés de la Commission ont indiqué aimé leur emploi comparativement à 87 % pour le PJ

- 94 % des employés de la Commission ont indiqué avoir confiance en leurs cadres supérieurs et estiment que la haute direction prend des mesures efficaces et en temps utile (72 % pour le PJ et 64 % pour la fonction publique respectivement)
- 80 % des employés de la Commission ont indiqué être satisfaits des progrès dans leur carrière au sein de la fonction publique comparativement à 52 % pour le PJ et à 42 % pour la fonction publique en général
- Tous les répondants de la Commission étaient d'avis que les membres de l'organisation partagent facilement de l'information avec les autres (81 % pour le PJ et 60 % pour la FP). Les membres de l'organisation savent que leur travail contribue à la réalisation des objectifs de leur organisation et estiment que chaque membre de leur unité, quelle que soit la race, la couleur de peau, le sexe ou l'invalidité, est accepté comme un membre à part égale de l'équipe.

Vu les bons résultats du sondage, peu de points devaient faire l'objet d'un suivi. La Commission a toutefois dressé un plan d'action pour s'occuper des questions devant faire l'objet d'un suivi notamment des plans d'apprentissage pour les employés. Ce plan d'action sera intégré au cadre des ressources humaines de la Commission en 2011-2012 lorsque celui-ci devra faire l'objet d'une mise à jour. De plus, la Commission a mené un exercice de constitution d'équipe et de planification pour l'ensemble du personnel afin d'établir s'il existait d'autres occasions d'améliorer la gestion des ressources humaines et le milieu de travail en général.

Programme de renouvellement continu

La Commission a continué de gérer son programme de renouvellement continu des biens liés à la technologie de l'information et a élargi le programme pour qu'il recoupe les immobilisations et d'autres biens.

Gestion des risques et examen par la direction

La Commission a réalisé deux examens internes :

- Un examen par la direction afin d'évaluer le milieu de la technologie de l'information et le cadre de gestion connexe et le caractère opportun des processus et des procédures, pour assurer un soutien optimal aux opérations de la Commission et une conformité aux politiques et aux normes gouvernementales. On compte parmi les sujets devant faire l'objet d'un suivi une mise à jour du plan de reprise des activités et une vérification de la compatibilité avec d'autres systèmes. Ce travail est en cours.

- Un examen par la direction de son cadre d'évaluation du rendement, y compris l'examen de son architecture d'activité de programme (AAP), de son résultat stratégique et de ses indicateurs de rendement principaux. Depuis la fin de l'examen, le cadre d'évaluation du rendement a été modifié; on y décrit maintenant clairement les détails de gouvernance, les rôles et les responsabilités, les liens à l'architecture d'activité de programme, y compris les programmes de subventions et de contributions, les plans et les stratégies.

Contrôle financier

La Commission a accepté et adopté les recommandations des trois vérifications suivantes :

- passation de marchés pour services professionnels : on a pris des mesures pour accroître la transparence du processus de passation de marchés pour les enquêteurs professionnels et les services juridiques en affichant ces occasions sur le site Web de la Commission;
- contrôle des dépenses des paiements à risque élevé : on a pris des mesures pour concevoir un tableau des risques qui permettra de régler les principaux problèmes de contrôle;
- voyages et accueil : on a pris des mesures pour s'assurer que les politiques et les procédures de la Commission reflètent les exigences pertinentes de l'organisme central.

Suite aux vérifications, la CPPM a mis à jour son cadre de gestion financière ainsi que ses procédures.

De plus, en 2009-2010, la Commission a obtenu une note parfaite pour avoir présenté la totalité de ses états financiers avec précision et dans les délais imposés.

2.5 Leçons apprises

La Commission tire continuellement des leçons de son vécu opérationnel et administratif et de ses collaborations avec les partenaires et les intervenants. Par exemple, la Commission a collaboré aux travaux d'un groupe de travail comptant des représentants d'autres tribunaux administratifs qui a élaboré des protocoles communs pour la publication des décisions de tribunaux sur des sites Web; et en partenariat avec trois tribunaux administratifs, la Commission a demandé et a obtenu l'autorisation de la Cour fédérale de tenir lieu d'intervenant dans un dossier spécifique opposant des particuliers et un organisme gouvernemental pour des raisons de protection des renseignements personnels.

La Commission approfondit toujours sa connaissance des nombreux défis que doivent surmonter les policiers militaires dans le cadre de son programme de sensibilisation dans les bases des Forces canadiennes. La Commission continue d'adapter son programme de sensibilisation en fonction des commentaires précieux reçus des participants au programme.

Les expériences d'ordre opérationnel et administratif ont également fait ressortir l'importance d'une souplesse pour s'adapter aux priorités changeantes, à une charge de travail de plus en plus complexe et à de longues enquêtes qui sont difficiles, voire impossibles à prévoir. Cela comprend les enquêtes menées dans l'intérêt public, notamment les audiences d'intérêt public concernant l'Afghanistan. Ces audiences ont créé d'énormes défis en matière de logistique, de finances, de ressources humaines et d'administration et d'autres défis qu'a surmontés la Commission et desquels elle a su tirer de nombreuses leçons précieuses.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

3.1 Grandes lignes au sujet des finances

Les faits saillants financiers présentés dans le présent RMR visent à établir un survol général des opérations et de la situation financière de la Commission. Vous trouverez des états financiers détaillés sur le site Web de la Commission à l'adresse suivante : http://www.mpcc-cppm.gc.ca/300/300-fra.aspx

En examinant la situation financière et les opérations de la Commission, on constate que le plus grand changement par rapport à l'année précédente a été l'augmentation de l'activité financière due au financement supplémentaire qui a été versé à l'organisme pour l'audience d'intérêt public. Habituellement, la Commission est autorisée à dépenser environ 3,4 millions de dollars, en dépense environ 2,9 millions de dollars et remet environ 500 000 dollars au Trésor.

En 2009-2010, la Commission était autorisée à dépenser 6,99 millions de dollars, en a dépensé 4,68 millions de dollars et a remis 2,31 millions de dollars au Trésor. Les augmentations sont attribuables en totalité pratiquement à l'audience d'intérêt public. Le financement supplémentaire obtenu pour l'audience d'intérêt public était de l'ordre de 3,22 millions de dollars, dont 1,4 million de dollars ont été dépensés.

On fait état dans ces tableaux des augmentations par rapport à l'année précédente.

Pour la période se terminant le 31 mars 2010

Sommaire de la situation financière

	(en milliers de $)	Écart, en pourcentage	2010	2009
Actif	Total de l'actif	38 %	248	180
Passif	Total du passif	28 %	1 052	824
Capitaux propres	Total des capitaux propres	(25) %	(804)	(644)
TOTAL		38 %	248	180

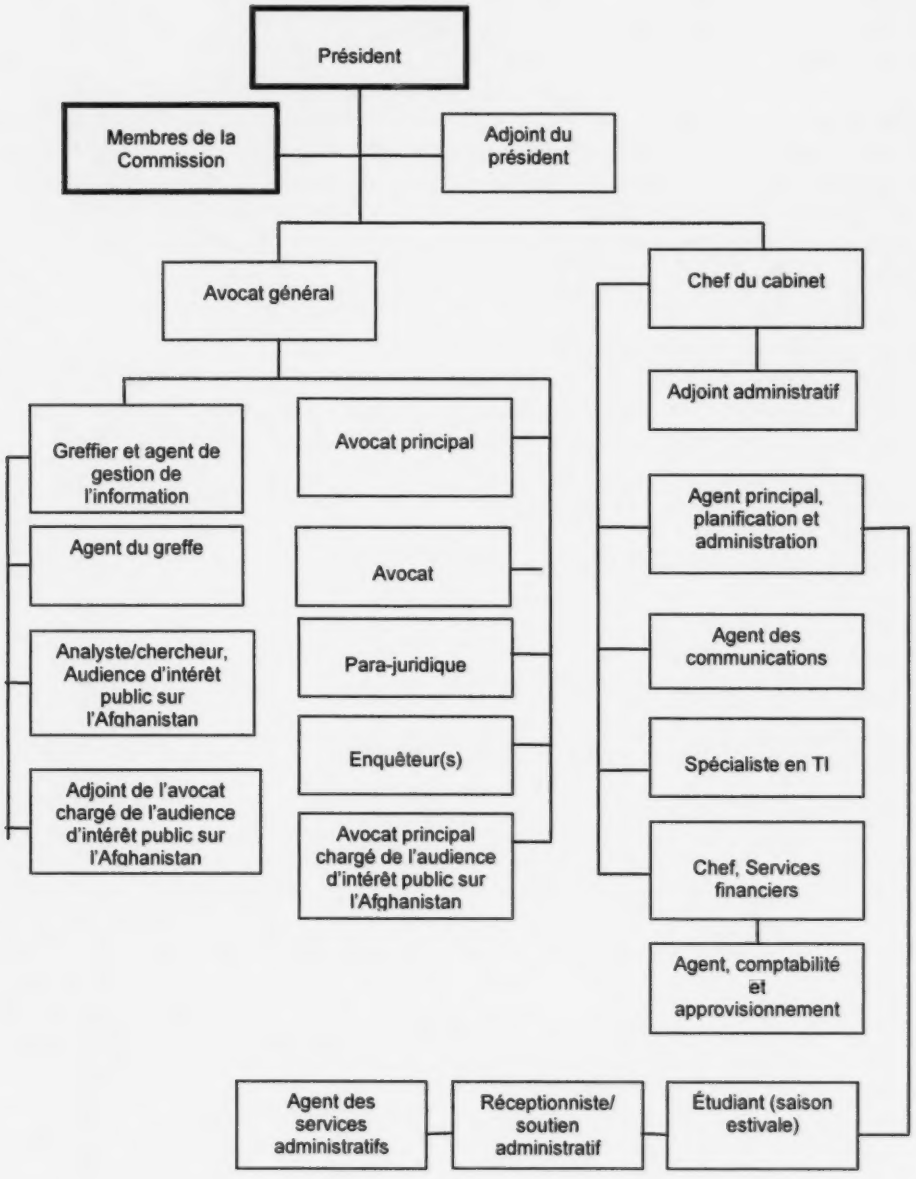
Pour la période se terminant le 31 mars 2010

Sommaire des opérations financières

	(en milliers de $)	Écart, en pourcentage	2010	2009
Dépenses	Total des dépenses	15 %	4 676	4 072
Revenus	Total des revenus	-	-	-
COÛT DE FONCTIONNEMENT NET		15 %	4 676	4 072

3.2 Information sur l'organisation

L'organigramme suivant représente la Commission par rapport à la restructuration de ses activités de programme.



Pour communiquer avec la Commission

- Téléphonez à notre ligne d'information :
  (613) 947-5625 ou sans frais au 1-800-632-0566

- Envoyez-nous un message par télécopieur :
  (613) 947-5713 ou sans frais au 1-877-947-5713

- Écrivez-nous :
  Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
  270, rue Albert, 10^{e} étage
  Ottawa (Ontario) K1P 5G8

- Venez nous rencontrer pour une consultation privée à l'adresse susmentionnée, de préférence sur rendez-vous.

- Envoyez-nous un message électronique :
  commission@mpcc-cppm.gc.ca

- Visitez notre site Web :
  www.mpcc-cppm.gc.ca

- Questions des médias
  Par téléphone, au (613) 947-5668, ou par message électronique, à media@mpcc-cppm.gc.ca